

Salario mínimo y competitividad

**Resumen de la Jornada de PIMEC “Salario mínimo y
Competitividad”, celebrada en Barcelona el 15 de abril de
2016**

Mayo 2016

0 Introducció

El salario mínimo es un tema de actualidad en el debate político, económico y social. En este contexto, PIMEC elaboró el INFORMES 3/2016 Salario mínimo: una visión general sobre los países de la OCDE¹ y el 15 de abril de 2016 organizó la jornada “Salario mínimo y competitividad” para debatir sobre este tema.

El presente documento recoge las aportaciones hechas en aquella jornada, que abrió el Sr. Josep González, presidente de PIMEC, y que clausuró el Muy Honorable Sr. Carles Puigdemont, presidente de la Generalitat de Catalunya. Como ponentes expertos participaron el Sr. Herwig Immervoll, economista de la Dirección de Políticas Sociales para la Ocupación de la OCDE, y el Sr. Miquel Puig, autor del libro *Un buen país no es un país low cost*. La jornada contó con una mesa redonda con representantes institucionales, formada por los señores Josep Ginesta, secretario general de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias; Ferran Tarradellas, director de la Representación de la Comisión Europea en Barcelona; Joan Carles Gallego, secretario general de CCOO de Catalunya, y Vicenç González, director del Departamento Jurídico de PIMEC. En una segunda mesa se reunieron representantes empresariales: el Sr. Cèsar Molins, director general de AMES; el Sr. Josep Tres, presidente de la Asociación Catalana de empresas de Limpieza (ASCEN); el Sr. Francesc Boronat, presidente de Jóvenes Agricultores y Ganaderos de Catalunya (JARC), y el Sr. Francisco Godoy, abogado del Gremio de Restauración de Barcelona. Realizó las conclusiones de la Jornada el Sr. Modest Guinjoan, director del Observatorio de la pimec.

A continuación se presenta una síntesis de los datos y de las opiniones expresadas por los participantes en la Jornada en cuestión, y se hace de forma agrupada en los cinco bloques descritos. La conferencia del Sr. Immervoll, en primer lugar, las dos mesas redondas después, y finalmente la conferencia del Sr. Puig y las conclusiones de la Jornada.

1 El salario mínimo en la OCDE (Herwig Immervoll)

El salario mínimo es un aspecto de importancia creciente en los 34 países miembros de la OCDE. Muestra de esto es que al 1990 había 17 con un salario mínimo legal, y que desde entonces se han añadido 9 más; el resto (8 países) no tienen un salario mínimo legal, pero aplican salarios mínimos a nivel sectorial (países nórdicos, Austria, Italia y Suiza), con efectos equivalentes y con diferenciación por actividades.

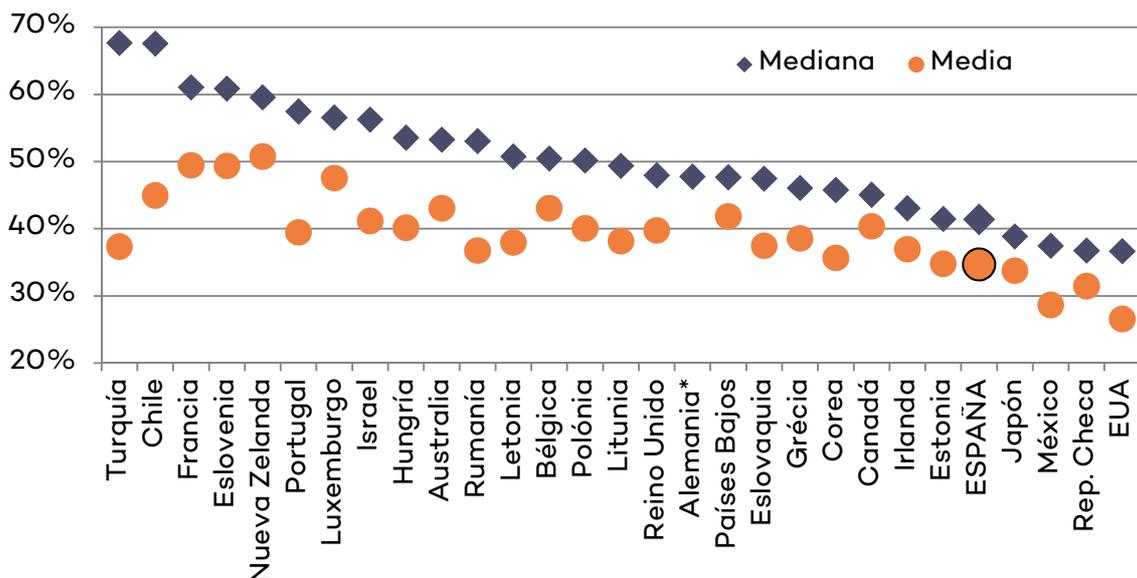
La crisis económica ha comportado un empeoramiento de los problemas de paro y de las desigualdades al mercado de trabajo. En este contexto hay que encontrar instrumentos para corregir estas problemáticas y reforzar la recuperación, pero hay que tener en cuenta que el salario mínimo no parece ser

¹<http://observatori.pimec.org/es/estudios/salario-minimo--una-vision-general-sobre-los-paises-de-la-ocde>

ni la causa ni tampoco la solución a estos problemas del mercado de trabajo, que responden básicamente a un desajuste de la oferta y la demanda. La situación coincide con una competencia creciente entre países con diferentes niveles salariales, y que los presiona a la baja. Esto hace que un incremento de los sueldos podría penalizar la recuperación de las empresas.

En la comparativa internacional, el salario mínimo español se encuentra en la mediana-baja de países de la OCDE más desarrollados, no sólo en valores absolutos (euros al mes) sino también en valores relativos. Concretamente España es uno de los países donde el salario mínimo representa un porcentaje menor de la mediana² salarial del país (41%) (Gráfico 1). De hecho, cobrando este sueldo, una persona con dos hijos a su cargo necesitaría trabajar 58 horas semanales para superar el umbral de la pobreza, un nivel de requerimiento de los más altos de toda la OCDE.

Gráfico 1. Salario mínimo como porcentaje del salario mediano y salario medio del país. 2014



Fuente: Elaboración propia a partir de la OCDE

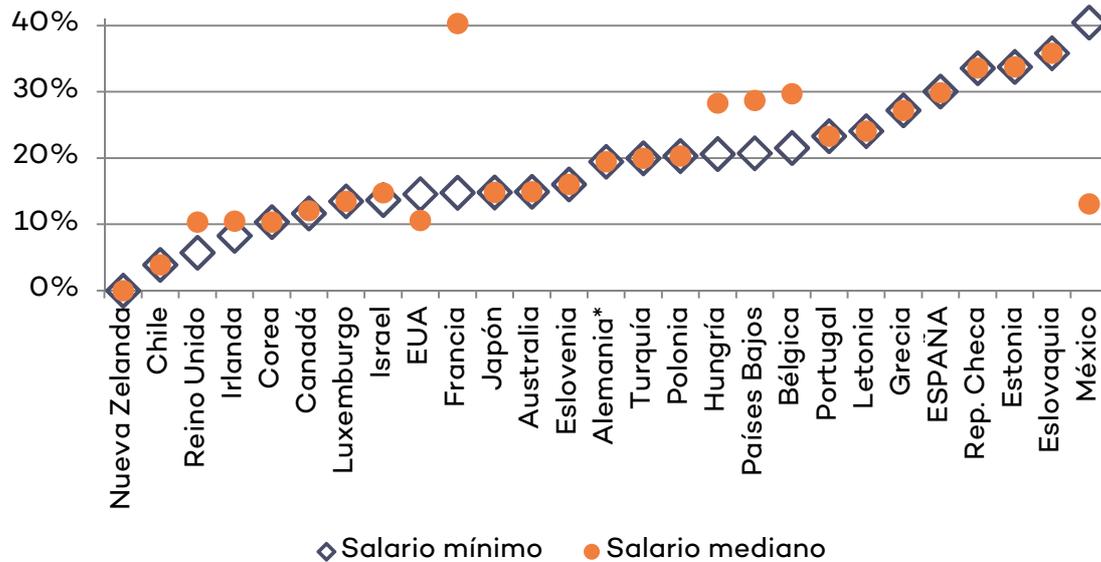
El salario mínimo no se tiene que entender como un elemento aislado, puesto que por parte del trabajador la retribución neta dependerá de la tributación sobre el trabajo (impuesto sobre la renta y cotizaciones sociales a cargo del trabajador); y para las empresas, el coste laboral estará formado por el salario y por otros costes laborales, como por ejemplo las cotizaciones sociales. En este sentido, hay que destacar que existen múltiples políticas que acompañan o pueden acompañar la fijación de un salario mínimo determinado.

El establecimiento de incentivos ligados al salario mínimo tendría que tener una aplicación progresiva en la escala salarial para que no actúen de barrera a la oferta o a la demanda de trabajo. Estas medidas pueden afectar los costes

²Nivel salarial que, ordenados todos los asalariados de menor a mayor salario, deja la mitad a cada lado.

laborales para las empresas: así, por ejemplo, Francia tiene un salario mínimo elevado, pero reduce sensiblemente los costes laborales de quienes cobran el salario mínimo con menores cotizaciones sociales e impuestos a cargo de la empresa, unas medidas que también se aplican, aunque en menor grado, en los Países Bajos o Bélgica (Gráfico 2).

Gráfico 2. Cotizaciones sociales e impuestos sobre el trabajo a cargo de la empresa. 2013 (% del salario bruto)

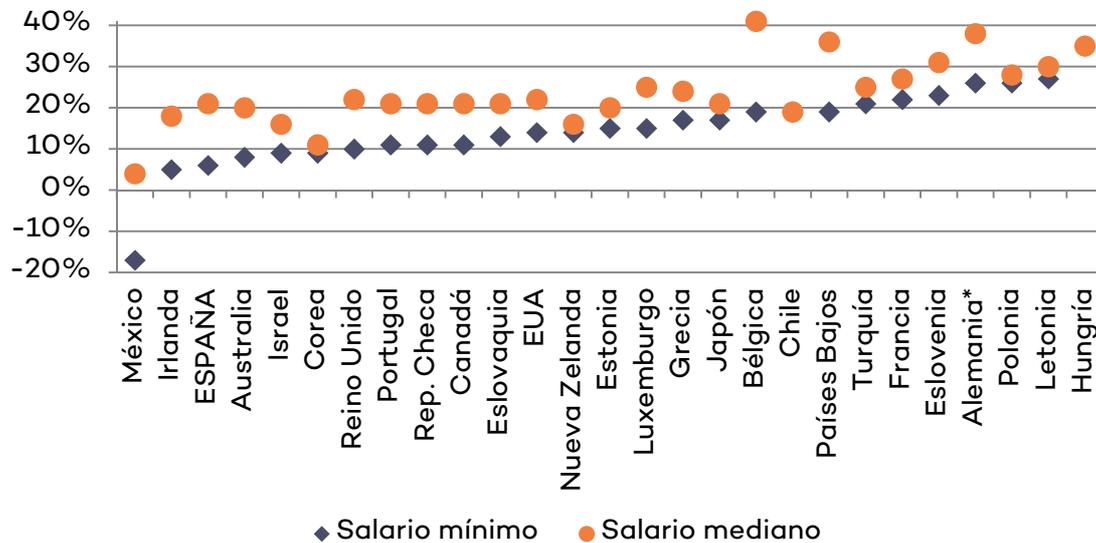


Fuente: OCDE

Dicho esto, también se pueden aplicar criterios opuestos, como en el caso de México, donde se penaliza aquellas empresas que fijan los salarios en nivel mínimo, puesto que los impuestos y seguridad social a cargo de la empresa son relativamente más altos cuando se paga el salario mínimo que cuando se pagan sueldos superiores. En España no existen incentivos en este sentido, y en ambos casos se sitúa en el 30% del salario bruto, como se puede observar en el mismo gráfico 2.

Desde la perspectiva del trabajador, también se puede influir en la renta neta obtenida por aquellas personas que cobran el salario mínimo. En efecto, la gran mayoría de países, también España, favorecen fiscalmente los perceptores de salarios bajos a través de la progresividad de los impuestos sobre la renta (Gráfico 3). Concretamente, aquí la tributación por el salario mínimo se fija en el 6%, mientras que para la mediana salarial llega al 21%. De este modo, la imposición sobre la renta y las cotizaciones sociales a cargo del trabajador como porcentaje del salario bruto es inferior para los perceptores de salario mínimo que para aquellas personas que cobran el salario mediano. Una vez más, destaca el caso de México, que incluso establece un impuesto negativo para complementar la renta obtenida mediante el salario mínimo.

Gráfico 3. Cotizaciones sociales e impuestos sobre el trabajo a cargo del asalariado. 2013 (% del salario bruto)



Fuente: OCDE

En la fijación de un salario mínimo se pueden establecer diferenciaciones como, por ejemplo, entre trabajadores en función de su productividad, de su dificultad para acceder al mercado de trabajo (salario mínimo en función de la edad, de la experiencia,...), o teniendo en cuenta el coste de la vida en las diferentes regiones de un territorio (salarios mínimos regionales o municipales). Estas excepciones o diferencias, junto con el nivel del salario mínimo y la implantación de la negociación colectiva, condicionan el impacto real del salario mínimo en el nivel salarial general a través de la negociación colectiva y su incidencia económica y social.

2 El salario mínimo desde un punto de vista institucional (J. Ginesta, F. Tarradellas, J.C. Gallego i V. González)

2.1 Efectos de un incremento del salario mínimo

Aumentar el salario mínimo tendría un impacto directo sobre todos aquellos salarios por debajo del nuevo mínimo. Actualmente, en España el porcentaje de perceptores del salario mínimo o por debajo es insignificante; un aumento sustancial del salario mínimo afectaría un número creciente de personas cuanto más alto fuera este incremento y, en consecuencia, también los costes laborales de las empresas afectadas.

Por otro lado, un aumento significativo podría tener un impacto indirecto sobre los salarios situados por encima del mínimo legal, que podrían verse presionados al alza si se pretendiera mantener el diferencial absoluto o relativo respecto al salario mínimo. Esta reacción podría tener un gran impacto sobre el

conjunto de la economía si no se gestionara adecuadamente la revisión al alza del salario que se corrige, que es únicamente el mínimo.

Hay que tener en cuenta que un 83% de la población ocupada es asalariada y que el 88% del PIB corresponde a la demanda interna. Así, los aumentos en el salario pueden tener un impacto relevante en la actividad económica agregada, puesto que aumentaría el consumo y la inversión pública -fruto de una mayor recaudación impositiva. Además, un incremento del salario mínimo podría permitir reducir las desigualdades y la pobreza, dado que mejoraría la renta de aquellas personas trabajadoras con un nivel salarial más bajo.

Por el contrario, el incremento del salario mínimo, y más si tiene efectos sobre el conjunto de la escala salarial, podría hacer bajar la contratación, puesto que el trabajo se encarecería. En concreto, el aumento podría condicionar las contrataciones de aquellos perfiles laborales que más se encarecieran en relación a su contribución a la generación de riqueza, y que serían los de más baja calificación. En caso de que los incrementos de costes no se pudieran trasladar a las ventas, el encarecimiento del salario mínimo podría afectar claramente los resultados empresariales.

2.2 Relación entre salario mínimo y otras actuaciones de la Administración³

El salario mínimo es una referencia para distintas actuaciones públicas, como se establece en el Estatuto de los trabajadores⁴ o en la Ley General de la Seguridad Social,⁵ por ejemplo, de tal modo que unos hipotéticos aumentos tendrían efectos indirectos en algunos ámbitos de las políticas laborales y sociales como se describe a continuación:

- El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) garantiza el pago de un máximo de 120 días y dos veces el salario mínimo diario por aquellas mensualidades pendientes de cobrar por parte de un trabajador. También se limitan a dos veces el salario mínimo las indemnizaciones a cargo del FOGASA.
- El salario mínimo es inembargable.
- Hasta el doble del salario mínimo, los créditos salariales de los últimos 30 días tienen preferencia delante de cualquier otro crédito, incluso si este está garantizado. Además, los créditos salariales que no cumplan el requisito anterior tendrán preferencia por delante de cualquier crédito sin garantía real hasta el triple del salario mínimo interprofesional.

³ Las informaciones de este punto no se trataron explícitamente durante la jornada, pero se han añadido para ilustrar la relación del salario mínimo con algunas figuras legales.

⁴<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

⁵<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/normativa/095093.pdf>

- Para tener acceso a la Renta Activa de Inserción, uno de los requisitos es no superar el 75% del salario mínimo descontando la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- La base mínima de cotización a la Seguridad Social es la cuantía que determina el salario mínimo.
- La pensión de jubilación es compatible con la realización de trabajos por cuenta propia siempre que no superen el salario mínimo interprofesional.
- Se permite cobrar la pensión de viudedad en el caso de parejas de hecho cuando los ingresos del superviviente no superen 1,5 veces el salario mínimo, y se incrementa en 0,5 veces por cada hijo con derecho a pensión de orfandad.

2.3 Diseñando un nuevo salario mínimo

Un aumento sustancial del salario mínimo tendría impacto no sólo en el ámbito social sino también sobre el modelo económico y -en función del aumento- sobre la competitividad empresarial. Hay coincidencia en el hecho que hay que abordar el tema sopesando cuidadosamente necesidades y posibilidades de nuestra sociedad y modelo productivo. Y que, al hacerlo bajo el liderazgo de la administración pública, es imprescindible que participen organizaciones patronales y sindicatos.

La administración de la Generalitat manifiesta su voluntad decidida de impulsar un aumento del salario mínimo a través de los instrumentos que tiene al alcance (la competencia la tiene el Estado), o de la negociación en el marco del Consejo de Relaciones Laborales, sea a través de la fijación de condiciones en este sentido al realizar contratación pública, entre otras.

Demasiado a menudo se habla de salario mínimo haciendo referencia sólo a su importe. Pero habría que debatir también sobre cómo tiene que producirse un eventual incremento del salario mínimo. El horizonte del acuerdo de la Carta Social Europea⁶ y la resolución del Parlamento Europeo⁷, según la cual el salario mínimo tendría que representar el 60% de la mediana nacional, es un referente bastante claro. Este criterio del 60% responde a la voluntad de evitar que existan salarios por debajo del umbral de pobreza, que en España está fijada en 7.961€ para hogares con una persona, y que en Cataluña, con un coste de la vida superior, era en 2014 de 9.767€⁸. Una persona soltera que cobre el salario mínimo actual (9.171€) se encuentra por debajo de este umbral. Las diferencias

⁶<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-13567>

⁷<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010IP0375&from=ES>

⁸ 14.651€ para hogares con dos adultos, 15.628€ para hogares con un adulto y dos niños, o 20.511€ para hogares con dos adultos y dos niños.

entre territorios introducen el debate sobre la idoneidad de salarios mínimos provinciales o municipales para corregir las diferencias en el coste de la vida.

Para compatibilizar un incremento salarial con la competitividad en costes de las empresas, una de las propuestas que se pone sobre la mesa es reducir otros costes laborales, como por ejemplo las cotizaciones sociales a cargo de las empresas, tal como ha recomendado el Consejo de la Unión Europea⁹. De este modo, los costes totales se verían poco alterados, al mismo tiempo que los salarios percibidos por los trabajadores aumentarían. Esta medida plantearía el problema de la financiación de la Seguridad Social, actualmente con desequilibrios debido a los elevados niveles de paro de nuestro país, y que ha reducido el número de contribuyentes al mismo tiempo que una parte de los nuevos entrantes al mercado de trabajo lo hacían por salarios relativamente más bajos que los que lo abandonaban.

En cualquier caso, el salario mínimo tendría que fijarse considerando los impactos que esta medida podría tener sobre la ocupación, la pobreza y la competitividad. Se pide transparencia y claridad en los criterios e indicadores utilizados; que los responsables hagan un seguimiento periódico de los condicionantes del salario mínimo y sus efectos sobre el mercado de trabajo y la economía; y que se establezcan los mecanismos de asesoramiento y monitorización que permitan a los agentes implicados participar en la fijación y evolución del salario mínimo.

También hay que tener presente, no obstante todo el anterior, que para combatir la pobreza o las desigualdades en los salarios hay otras medidas además del salario mínimo, como son las políticas dirigidas a la temporalidad, la pobreza energética, las cargas fiscales, etc.

3 El salario mínimo desde un punto de vista empresarial (C. Molins, J. Tres, F. Boronat i F. Godoy)

Las pymes catalanas participantes en la Jornada sobre “Salario mínimo y competitividad” consideran imprescindible que exista una relación entre salario y productividad. Especialmente en aquellos sectores donde el componente salarial tiene un mayor peso sobre los costes totales, hace falta que los incrementos salariales vayan acompañados de aumentos en la productividad, que hay que medir como el valor que añaden los trabajadores en la producción de bienes y servicios. En caso contrario, se reduciría la competitividad de las empresas y los márgenes empresariales de las empresas afectadas. Adicionalmente, se considera necesaria, de una manera general, la ética empresarial al fijar los salarios que se pagan, particularmente entre los colectivos menos formados.

⁹http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/csr2014_spain_es.pdf

Es probable que las estadísticas oficiales infravaloren el número de personas que perciben el salario mínimo. Precisamente a la Jornada participaron representantes de algunos sectores a menudo relacionados con un menor valor añadido y unos salarios por convenio bajos. Pero incluso en estos casos, los mínimos se encuentran mucho por encima del salario mínimo legal.

Pero un incremento importante del salario mínimo podría tener un impacto sobre el conjunto de la escala salarial, de tal modo que supondría un problema para las empresas, especialmente para aquellos sectores donde la capacidad para modificar los precios de venta es menor, como pasa en el sector primario o en aquellas proveedoras de la administración, o para las que compiten con otros países con regulaciones más laxas y, por lo tanto, menores costes cuando la diferencia de calidad no es claramente percibida.

En el caso hipotético que un incremento del salario mínimo comportara un aumento generalizado del nivel de precios, la renta real de los asalariados no se vería alterada, pero, en cambio, sí que se reduciría la competitividad en precios de las empresas. Por esto hace falta que cualquier incremento salarial vaya acompañado de mejoras en la productividad para que la competitividad no se vea perjudicada.

También habría la posibilidad de compensar los incrementos en los costes salariales con reducciones en los costes laborales no salariales. Y también haría falta, se subraya, un esfuerzo para corregir problemas como el absentismo, que suponen costes para las empresas sin obtener rendimiento.

Para que el salario mínimo tenga en cuenta la capacidad productiva de los trabajadores y reduzca posibles distorsiones, habría la posibilidad de establecer diferencias en función de la experiencia (un salario mínimo más bajo para aprendices, por ejemplo), de la edad (un salario mínimo más bajo para los menores de determinada edad), etcétera, como ya hacen algunos países. Hay que tener en cuenta, por ejemplo, que un salario mínimo demasiado elevado podría condicionar el número de horas contratadas y la no contratación de determinados colectivos sin formación o experiencia.

Una expresión de la segmentación con la cual se puede operar al fijar un salario la tenemos en el hecho que la negociación colectiva sectorial de ámbito provincial provoca que, para las mismas actividades, los niveles salariales mínimos según convenio entre provincias sean muy diferenciados.

4 Argumentos a favor de incrementar el salario mínimo (Miquel Puig)

La intervención del conferenciante Miquel Puig consistió en una defensa clara de aumentar el salario mínimo vigente. Obtener beneficios gracias a salarios demasiado bajos es inadmisibles y tener trabajadores pobres es inaceptable, fueron dos afirmaciones de Puig para iniciar su ponencia. Esto se defiende no

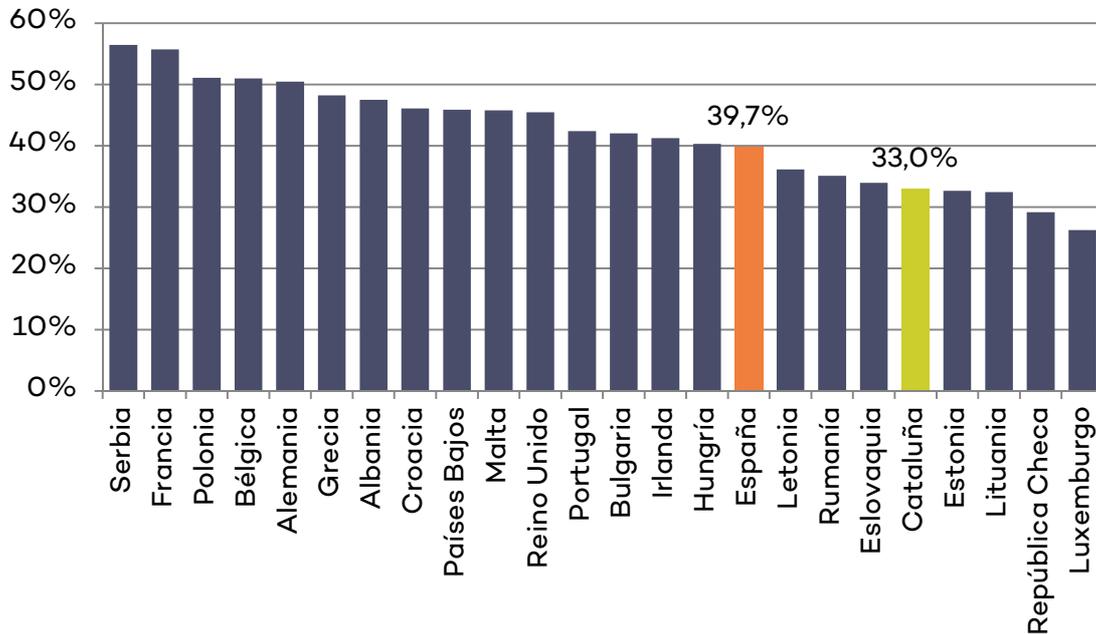
sólo por razones éticas o de justicia, sino también económicas: los salarios bajos están subvencionados por el estado, es decir, por todos nosotros. De este modo aquellas personas con salarios bajos contribuyen poco a la financiación de los servicios públicos que reciben en sanidad, educación, servicios sociales, etcétera, con lo cual estos servicios se tienen que financiar por otras vías o se hacen insostenibles.

Otra cuestión es lo de los flujos internacionales de personas. Si los salarios bajos implican una subvención estatal, habría que plantearnos si es deseable atraer inmigración para ocupar puestos de trabajo con salarios bajos, puesto que estas personas suponen más gasto que ingreso para el Estado. Y lo mismo se podría decir del turismo de bajo coste, puesto que lo que se está produciendo es una subvención hacia los turistas, que pueden obtener un servicio barato a cargo de los impuestos de todos. De hecho, incluso gobiernos claramente liberales como el de David Cameron en el Reino Unido han defendido e implementado incrementos sustanciales del salario mínimo con el argumento que esto es necesario para hacer sostenible el Estado del bienestar.

España se ha caracterizado en los últimos años por generar muchos puestos de trabajo de salarios bajos. Las tasas de natalidad hacen innecesario crear tantos puestos de trabajo que no aportan lo que cuestan al Estado. La alternativa es crear menos ocupación, pero de más calidad y mejor remuneración. Por ejemplo, en Austria, los camareros de piso son trabajadores autóctonos, mientras que aquí son mayoritariamente inmigrantes.

Los salarios mínimos tendrían que tener una correspondencia con la productividad de la economía. Si este indicador se mide a través de la ratio PIB per cápita, resulta que el salario mínimo español se sitúa un poco por debajo del 40% de esta productividad (los datos están calculados con paridad de poder de compra). La distancia del salario mínimo respecto a la productividad mediana en Cataluña es todavía más alejada, atendida la mayor productividad de nuestra economía (Gráfico 4). Hay margen, por lo tanto, para incrementar el salario mínimo.

Gráfico 4. Salario mínimo como porcentaje del PIB per cápita en paridad de poder de compra. 2014



Fuente: Elaboración propia a partir del Eurostat

Cuando se habla de posibles incrementos del salario mínimo a menudo se defiende que generarían paro debido al encarecimiento relativo de los trabajadores menos productivos. Lo cierto es que no hay evidencia empírica que sustente estas afirmaciones. De hecho, en lugar de hablar del salario mínimo como distorsión del mercado, habría que entenderlo como una corrección necesaria.

Es necesario que los salarios sean justos, y mientras que la proporción entre los salarios del primero decil (10% de trabajadores que cobran menos) con el último decil (10% con mayores salarios) es de 1/7 en el Reino Unido o de 1/6 en Suecia, en España la proporción es de 1/14. De forma que somos un país más desigual que países avanzados europeos.

Finalmente, hay que tener en cuenta como se determina la productividad en ciertas actividades. Por ejemplo, en el sector de los servicios turísticos, la productividad de un trabajador no depende tanto de su trabajo, como del precio que se es capaz de cobrar por aquel servicio; de tal manera que, incrementando el precio de venta, se estaría produciendo un incremento de productividad. El que haría falta en este caso es ofrecer un servicio capaz de permitir incrementos en el precio de venta, evitando así la subvención al turismo que se apuntaba anteriormente.

5 Conclusiones

Al cierre de la Jornada el Sr. Modest Guinjoan, director del Observatorio de la pimec, resumió las aportaciones efectuadas por todos los participantes y propuso como conclusiones los puntos que siguen:

1. El salario mínimo español es bajo en términos monetarios, como porcentaje de la mediana salarial (41%) y en relación a la productividad del país (40% del PIB per cápita).
2. El nivel y las revisiones del salario mínimo son una decisión de carácter político. En este sentido España firmó, en 1978, la Carta Social Europea, ratificada por las Cortes Generales en 1980, que establece que el salario mínimo de los países tendría que ser del 60% de la mediana salarial.
3. La función del salario mínimo es el aseguramiento de una retribución del trabajo por debajo de la cual no se considera ni justo ni ético contratar una persona. Pero en la base de la adecuación del salario mínimo no hay sólo la dignidad, la justicia y la ética, sino también la racionalidad económica, puesto que con unos salarios demasiados bajos, el Estado no podrá financiar sus servicios.
4. Por su componente social, el salario mínimo no se puede aumentar sin considerar el resto de elementos que actúan sobre la justicia social, como por ejemplo el tratamiento impositivo de los salarios bajos o las actuaciones en materia de protección social. De hecho, el salario mínimo se tiene que considerar como una pieza más del sistema, que es el Estado del bienestar.
5. La revisión al alza del salario mínimo y sus posteriores modificaciones no se pueden gestionar desde la opacidad o la carencia de criterios. Al contrario, exige una metodología seria y rigurosa sobre qué se quiere conseguir y a qué ritmos se pretende conseguir, y también una gran transparencia.
6. Las decisiones de los gobiernos sobre salario mínimo no se tendrían que tomar sin un debate previo y un consenso con las organizaciones empresariales y los sindicatos.
7. El salario mínimo (absoluto y en precio por hora) no necesariamente tiene que ser único sino que el más adecuado es establecer algunas (pocas) segmentaciones: en función de la edad, de la experiencia (para ajustarlo a la productividad de los trabajadores), de la dificultad para acceder al mercado de trabajo, o también del territorio (para tener en cuenta el coste de la vida).
8. El número de trabajadores que cobran el salario mínimo o menos es prácticamente nulo; los que cobran algo más que el salario mínimo es un colectivo que, sin estar cuantificado estadísticamente, algunas estimaciones sitúan por debajo del 5% de los empleados asalariados.

9. Un aumento sustancial del salario mínimo podría tener efectos de transmisión sobre la negociación de los salarios no afectados; este riesgo, sin embargo, se tendría que eliminar en base al consenso entre agentes económicos, dado que lo que corrige es un salario de referencia (el mínimo) que no se corresponde con el nivel económico del país, no el resto de salarios.
10. Un aumento significativo del salario mínimo puede tener efectos colaterales que habría que tener analizados y previstos sobre la economía sumergida (tema que requeriría un tratamiento específico), sobre el nivel de precios en los sectores afectados, sobre colectivos de trabajadores más potencialmente afectados, sobre la inmigración, sobre la competitividad empresarial, entre otras. En cualquier caso, estas posibles afectaciones, con un tratamiento complementario adecuado no tendrían que ser obstáculo para afrontar el reto de revisar el actual nivel de salario mínimo y de acercarlo a niveles más cercanos a la productividad de nuestra economía, contribuyendo así a orientarnos a un modelo productivo más generador de valor y no tanto a un modelo que descansa en la cantidad y los precios bajos.